

RECHTSPRAAK

Nevenwerkzaamheden van zorgcoach en MT-lid leveren geen dringende reden op voor ontslag op staande voet. Arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de g-grond met toekenning van een billijke vergoeding. Werkgever heeft in hoge mate bijgedragen aan het ontstaan van de ernstige verstoring in de arbeidsrelatie.

Feiten

Werknemer is sinds 20 juli 2015 in dienst bij werkgever als zorgcoach. Vanaf medio 2017 is werknemer deel uit gaan maken van het managementteam. In de arbeidsovereenkomst is een bepaling opgenomen over nadere overeenstemming voor nevenwerkzaamheden. Tijdens het sollicitatiegesprek is besproken dat werknemer actief was bij de vrijwillige brandweer en dat hij (geestelijke) begeleiding bood aan getraumatiseerde brandweerlieden en workshops gaf over traumaverwerking. Op 20 juni 2016 heeft het Kernteam van werkgever een brief aan werknemer gestuurd over diens functioneren als zorgcoach. Werknemer heeft inhoudelijk op deze brief gereageerd. Op 29 mei 2020 heeft de bestuurder van de coöperatie in zijn hoedanigheid van extern ingehuurd ambulant begeleider, een verslag opgesteld van een vergadering op 29 augustus 2019, waarin sprake is van een verschil van mening over de behandeling van een familie. Op 19 november 2019 en 25 november 2019 heeft de bestuurder van een ambulant begeleider van werkgever een e-mail gehad, waarin de begeleider onder meer zijn zorgen uit over andere handelingen van werknemer. Op woensdag 27 november 2019 heeft werknemer uitgebreid inhoudelijk per e-mail op het gesprek en de e-mail van 25 november 2019 gereageerd. Na een reactie van werkgever op de e-mail van 25 november heeft werknemer op 1 december 2019 aan het MT geschreven: *‘Wanneer stopt dit? Ik ga steeds meer doen. Steeds harder werken. En ontmoet alsmaar meer meer meer vijandigheid. Waarom? Ik hou dit niet vol.’* Op 10 en 14 januari 2020 hebben werknemer en werkgever met elkaar gesproken. Op 14 januari 2020 heeft werkgever aan werknemer medegedeeld dat hij niet met werknemer verder wilde, dat hij vrijgesteld werd van werk en dat hij een voorstel zou krijgen ter afwikkeling van het dienstverband. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen over de beëindiging van het dienstverband en/of de inzet van mediation. Op 13 februari 2020 heeft werkgever aan werknemer een e-mail gestuurd, nadat hij in de e-mailinbox van werknemer berichten heeft aangetroffen van werkzaamheden voor de eigen onderneming van werknemer tijdens werktijd van werkgever. Werknemer is niet ingegaan op een uitnodiging voor een gesprek hierover. Bij brief van 14 februari 2020 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen.

Werkgever verzoekt onder meer voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, g-grond en i-grond.

Oordeel

Vernietiging ontslag op staande voet

Anders dan werkgever is de kantonrechter van oordeel dat van een dringende reden voor ontslag op staande voet in de voorliggende situatie geen sprake is. Werknemer en werkgever zijn een arbeidsomvang van 36 uur per week overeengekomen. Gesteld noch gebleken is dat werknemer en werkgever vaste werktijden overeen zijn gekomen. Bij deze omvang per week is het niet onmogelijk om daarnaast andere werkzaamheden, bijvoorbeeld voor een eigen bedrijf, te verrichten. Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk gemaakt dat met de werkzaamheden voor zijn eigen onderneming gemiddeld slechts enkele uren per maand gemoeid waren. Daarbij geldt dat werkgever in ieder geval af wist van de eigen onderneming van werknemer, hij is over het bestaan daarvan open geweest tijdens de sollicitatie en heeft ook aan zijn eigen onderneming gerelateerde werkzaamheden verricht ten behoeve van werkgever. Bovendien is niet gebleken dat de werkzaamheden van werknemer voor zijn eigen onderneming en de werkzaamheden van werknemer voor werkgever elkaar beten.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond

Voor zover werkgever zich zorgen maakte over de gezondheid van werknemer, of wilde dat werknemer iets veranderde aan zijn houding of werkzaamheden, had het op de weg van werkgever gelegen hierover met werknemer in gesprek te gaan, waarna eventueel een verbetertraject of mediation had kunnen volgen. Werkgever heeft werknemer evenwel niet concreet in kennis gesteld van de ontevredenheid aan zijn zijde, maar heeft in plaats daarvan werknemer vrijgesteld van werkzaamheden, waarop overigens door werknemer geen actie is ondernomen, en een voorstel gedaan voor de beëindiging. Pas toen dat, een maand later, niet tot een beëindiging van de arbeidsrelatie leek te leiden, heeft werkgever mediation voorgesteld, hetgeen voor werknemer begrijpelijkerwijs mosterd na de maaltijd was. Vervolgens heeft werkgever werknemer, naar hiervoor is gebleken onterecht, op staande voet ontslagen. Met deze handelswijze heeft werkgever naar het oordeel van de kantonrechter in hoge mate bijgedragen aan het ontstaan van de ernstige verstoring in de arbeidsrelatie en in de duurzaamheid van die verstoring. Gelet op het voorgaande zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van werknemer ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Met de hiervoor omschreven gedragingen heeft werkgever de arbeidsrelatie op scherp gezet en de terugkeer van werknemer onmogelijk gemaakt en tevens ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat aan werknemer een billijke vergoeding zal worden toegekend. De kantonrechter overweegt dat als werkgever de aangewezen weg had gevolgd om de arbeidsrelatie en/of het functioneren van werknemer te verbeteren, daarmee ongeveer een half jaar gemoeid geweest was, zodat de arbeidsovereenkomst via de juiste route mogelijk een half jaar later was geëindigd. Om de gevolgen van het ontslag voor werknemer te

compenseren zal derhalve, rekening houdend met de mogelijkheid om een WW-uitkering aan te vragen, een billijke vergoeding worden toegekend ter hoogte van € 8.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5161

Zaaknummer: 8442574 \ AO VERZ 20-56 en 8447506 \ AO VERZ 20-60

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: J.S. Dallinga en O.J. Praamstra

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:677 BW